

Markedsføring af nye, korte erhvervsuddannelser til transport

Rapport

Finansieret af Arbejdsgivernes Elevrefusion - AER

Projekt nr. 50-02-555

December 2005

Indholdsfortegnelse

Formål.....	3
Nye korte og trindelte uddannelser til transportområdet	3
Baggrund.....	4
TURs arbejde med korte og trindelte uddannelser	
Trinafstigning	4
Fuldstændig erhvervsuddannelse med afkortet praktik – den 2. vej.....	5
Model.....	7
Baggrund for analysen.....	8
Analyse setup	8
Analysens resultater	9
Rapporter fra opsøgerne.....	9
Tilkendegivelser om uddannelsesmuligheder.....	16
Kommentarer fra besøgsrapporterne.....	16
Sammenfatning.....	19
Reaktioner på de korte uddannelser / afstigning.....	19
Reaktion på den 2. vej – kort fuldstændig uddannelse	20
Reaktioner på øvrige uddannelsesmuligheder	20
TURs konklusioner på analysen	
Korte uddannelser / Afstigningsordningen	21
Den 2. vej	21
Samlet konklusion	21

Formål

TUR har som fagligt udvalg fået godkendt nye korte erhvervsuddannelser i UVM, som er trådt i kraft d. 1. januar 2005.

Der er tale om to nye ordninger: Trinafstigning efter 1 år på hovedforløbet – også kaldet kort uddannelse - og en fuldstændig erhvervsuddannelse for personer med forudgående erhvervsfaglig uddannelse med afkortet praktiktid – kaldet Den 2. vej.

Begge de nye ordninger er ukendte for branchen og virksomhederne, men vi har allerede mødt stor interesse for at få præsenteret ordningerne ude i virksomhederne.

Transportbranchen mangler nye chauffører

Med gennemførelse af EU's nye direktiv om arbejdstid skønner branchen, at der inden for meget kort tid vil være behov for ca. 3.500 nye chauffører. Det er derfor TURs vurdering, at branchen vil være meget motiveret for at oprette nye praktikpladser eller udvide antallet.

Styrke skolernes interesse for de nye muligheder

Det primære formål med dette projekt er derfor at gøre branchens virksomheder opmærksomme på de nye uddannelsesmuligheder og dermed skaffe flere lærerpladser.

Det har imidlertid også været et formål at styrke skolernes interesse over for de nye muligheder. Der synes at kunne spores en vis tilbageholdenhed fra skolernes side over for at markedsføre nye ordninger, som ikke aktivitetsmæssigt er så attraktive for skolerne - selvom rigtig mange skoler har taget nogle af disse ordninger, fx Meritvejen, til sig og gør et stort arbejde for at få virksomhederne gjort interesseret.

Tilbage melding til TUR og parterne

Endelig har det været et selvstændigt formål at skaffe TUR en tilbage melding fra et relativt stort antal virksomheder om, hvordan de modtager de nye ordninger. Ordningen med trinafstigning / kort uddannelse er etableret på baggrund af beslutninger i Folketinget og ikke på baggrund af et formuleret ønske fra transporterhvervets virksomheder.

Nye korte og trindelte uddannelser til transportområdet

Den 1. januar 2005 blev der etableret nye hovedforløb på en række af transportområdets erhvervsuddannelser, som både indeholder korte uddannelser / trinafstigning og som kan gennemføres med afkortet praktiktid, hvis eleven har særlige forudsætninger.

Det drejer sig om følgende uddannelser:

- **Chauffør** med specialerne Godschauffør, Kranfører, Tankbilchauffør og Renovationschauffør
- **Lager** med specialerne Lager & Transport, Lager & Logistik og Lager & Proces.
- **Buschauffør**
- **Lufthavnsoperatør** med specialerne Bagage & Cargo og Service
- **Postoperatør** (kun kort uddannelse / trinafstigning)

De tre sidste uddannelser er nye som selvstændige uddannelser, idet Buschauffør og Postoperatør tidligere var specialer i Chaufføruddannelsen. Uddannelsen som Luft-havnsoperatør er helt ny.

Baggrund

Folketinget vedtagelse af den nye EUD lov gav mulighed for at revidere EUD. UVM har sammen med parterne angivet, at fleksibiliteten kan øges ved (citat):

- *at ophæve den barriere, som den lovfastsatte vægtning af fagkategorierne udgjorde,*
- *at løsne de hidtidige faste regler for uddannelsernes struktur og længde,*
- *at tilrettelægge den enkelte elevs uddannelse på basis af en reel vurdering af de kompetencer, som eleven allerede har opnået – både i det formelle uddannelses-system og i erhvervsmæssige og sociale sammenhænge og endelig*
- *at etablere uddannelsesforløb på tværs af uddannelser og specialer.*

Folketinget ønsker endvidere, at der bliver skabt flere korte uddannelser inden for områder, hvor der findes et reelt arbejdsmarked for disse uddannelser.

TURs arbejde med korte og trindelte uddannelser

TUR påbegyndte allerede omkring sommerferien 2002 drøftelserne omkring disse nye muligheder og ønsker fra Folketingets side.

Trinafstigning / Kort uddannelse

I de erhvervsuddannelser, som fandtes før 2005, var der indarbejdet afstigninger i form af de såkaldte delkompetencer. Afstigningerne var primært rettet mod elever, der ikke kunne gennemføre hele uddannelsen, og de blev kun anvendt i meget begrænset omfang. Disse delkompetencegivende uddannelser rettede sig imidlertid ikke mod særlige beskæftigelsesområder. Kravene for at blive godkendt som praktikplads er inden for transportuddannelserne i forvejen meget lempelige, og der findes derfor næppe virksomheder, der beskæftiger sig med reel transport, som ikke kan godkendes.

Drøftelserne i TUR drejede sig derfor om at skabe en trinafstigning, der også kunne være attraktiv for virksomhederne. Efter konsultationer med arbejdsmarkedets parter stod det klart, at en sådan trinafstigning måtte indeholde så brede kompetencer, at langt de fleste virksomheder kunne få gavn af medarbejdere, der foretog en sådan trinafstigning.

Inden for godschaufføruddannelsen betød dette, at skoleuddannelsen frem til trinafstigningen skulle indeholde de nødvendige kørekort, dvs. både kørekort til lastbil og til påhængskøretøj. Tillige skulle trinafstigningen indeholde gaffeltruckcertifikat og certifikat til transport af farligt gods – ADR.

Inden for lageruddannelserne skulle hele den grundlæggende kvalificering, inklusiv edb-lagerstyring indeholdes.

Konklusionen blev, at den grundlæggende faglige uddannelse skulle være omfattet af trinafstigningen, mens specialiseringen lå efter trinafstigningen. Der blev ligeledes opnået enighed om, at trinafstigningen skulle placeres et år inde i hovedforløbet.

Denne trinafstigning blev derfor etableret som transportuddannelsernes korte uddannelser.

Der var i TUR stor usikkerhed om, hvorvidt virksomhederne vil anvende denne korte uddannelse / trinafstigning, men der var enighed om, at denne nye fleksible mulighed skulle tilbydes og stå åben for både virksomheder og for kommende lærlinge.

TUR forestiller sig, at trinafstigningen kunne være relevant for virksomheder, der ikke kan overskue et helt erhvervsuddannelsesforløb på 2½ år. Det samme kunne være tilfældet for elever, men med den nye udformning af uddannelserne er der ingen tvivl om, at de mest vanskelige skolefag og de fleste prøver er placeret inden afstigningen, hvilket næppe vil gøre det lettere at gennemføre for elever, der har vanskeligheder ved at klare megen teori.

Parterne i TUR havde imidlertid også deres betænkeligheder ved at gøre trinafstigningen mere attraktiv. Det må konstateres, at en del lærlinge - specielt inden for godschaufføruddannelsen - har opsagt deres uddannelsesaftale, når de har erhvervet kørekort til påhængskøretøj, fordi det har været nemt at opnå ordinær beskæftigelse til en løn, der er langt højere end lærlingelønnen. Da branchen og TUR har som strategi, at så mange som muligt skal have en fuldstændig erhvervsuddannelse, er afbrudte eller alt for korte uddannelser ikke en situation, man ønsker skal udvikle sig. Der er ingen tvivl om, at parterne i TUR vil følge udviklingen nøje.

Det har indgået i overvejelserne, at lærlinge, der har gennemført deres uddannelse til trinafstigningen, kan fuldføre deres uddannelse frem til svendebrev på den nye EUD+ ordning, hvis man er under 25 år. Det er en mulighed, som giver mere fleksibilitet, men TUR foretrækker, at den resterende uddannelse gennemføres med en restlærekontrakt, således at den omfatter både skoleuddannelse og praktikuddannelse i en virksomhed.

I TUR var parterne enige om at der, især inden for ét brancheområde, kunne være behov for kort uddannelse / trinafstigning, nemlig på den nye erhvervsuddannelse som buschauffør. Langt de fleste, der er beskæftiget inden for dette område, kører bybus eller rutebil, mens kun et mindre antal arbejder inden for turistbusbranchen. Det er netop mod rutebilområdet, at trinafstigningen er rettet, mens specialet retter sig mod turistbusområdet. Det er derfor TURs vurdering, at der inden for denne uddannelse vil være efterspørgsel efter trinafstigningen, idet der er tale om medarbejdergrupper, som ikke tidligere har efterspurgt erhvervsuddannelse.

I TURs drøftelser indgik endvidere overvejelser omkring det samlede offentlige uddannelsesudbud til transportområdet. Transportbranchen har, siden AMU blev etableret tilbage i 60'erne, primært fået sine uddannelsesbehov dækket via dette system. I de senere år har midlerne til AMU været under pres og branchen frygter, at der vil blive foretaget reduktion i AMU-midlerne. Der er tillige sket det, at uddannelser inden for AMU er blevet belagt med brugerbetaling.

Det har derfor været et ønske fra TURs side at skabe muligheder for, at branchen fortsat kan få adgang til tilstrækkelig offentlig finansieret uddannelse, og derfor har det været et særligt formål at skabe fleksible muligheder inden for erhvervsuddannelserne, der kan imødekomme branchens behov.

Fuldstændig erhvervsuddannelse med afkortet praktiktid

Transportbranchen, herunder især chaufførområdet, har en særlig interesse i et rekruttere nye medarbejdere, der ikke er helt unge. Alene kravene til at erhverve køre-

kort – 18 år på lastbilområdet, 21 år på busområdet – sætter særlige krav til alder, men også ønsket om at få fat i mere modne unge og voksne har været udtalt.

Hvis man ser på rekrutteringen af medarbejdere via uddannelse til branchen, så er det som nævnt AMU, der bidrager med flest, og her er gennemsnitsalderen typisk midt i 20'erne for lastbilchauffører og over 30 år for buschauffører.

Der er altså tale om medarbejdere, som typisk har prøvet eller gennemført andre uddannelsesforløb, inden de søger ind i transportbranchen - og denne type medarbejdere er i høj kurs i branchen. TUR så det derfor som et formål at skabe et særligt forløb i erhvervsuddannelserne, som kunne tiltrække denne type medarbejdere.

I forvejen har TUR i sine erhvervsuddannelser to særligt tilrettelagte forløb – kaldet veje – for voksne. I vores terminologi kaldes de for

- Den 3. vej Meritvejen, som er for kernemedarbejdere i transportvirksomheder, der kan opnå megen merit og derfor opnå svendebrev på kort tid
- Den 4. vej Voksenlærlinge, der har nogen erfaring inden for transporterhvervet, men mangler en del kvalifikationer, som de så kan erhverve i et særligt tilrettelagt forløb.

Der manglede imidlertid en ordning for voksne, der ikke har erfaring inden for transporterhvervet, men som gerne vil have en erhvervsuddannelse til transport. Denne nye ordning er nu implementeret i de nye erhvervsuddannelser og kaldes for Den 2. vej.

Disse voksne har ofte afprøvet andre uddannelser uden at gennemføre dem, har været i militæret og har erfaring med at være på en arbejdsplads. Denne målgruppe har derimod ikke særlig erfaring fra transportbranchen og kan derfor ikke gå Meritvejen, selv om de er fyldt 25 år. For at motivere dem til at vælge den nye 2. vej er det vigtigt

- At de ikke nødvendigvis skal gennem et grundforløb
- At de ansættes i en virksomhed fra starten og hurtigt efter starter deres egentlige transportuddannelse
- At de tilbydes en kort og koncentreret uddannelsesperiode, men med et normalt svendebrev ved afslutningen

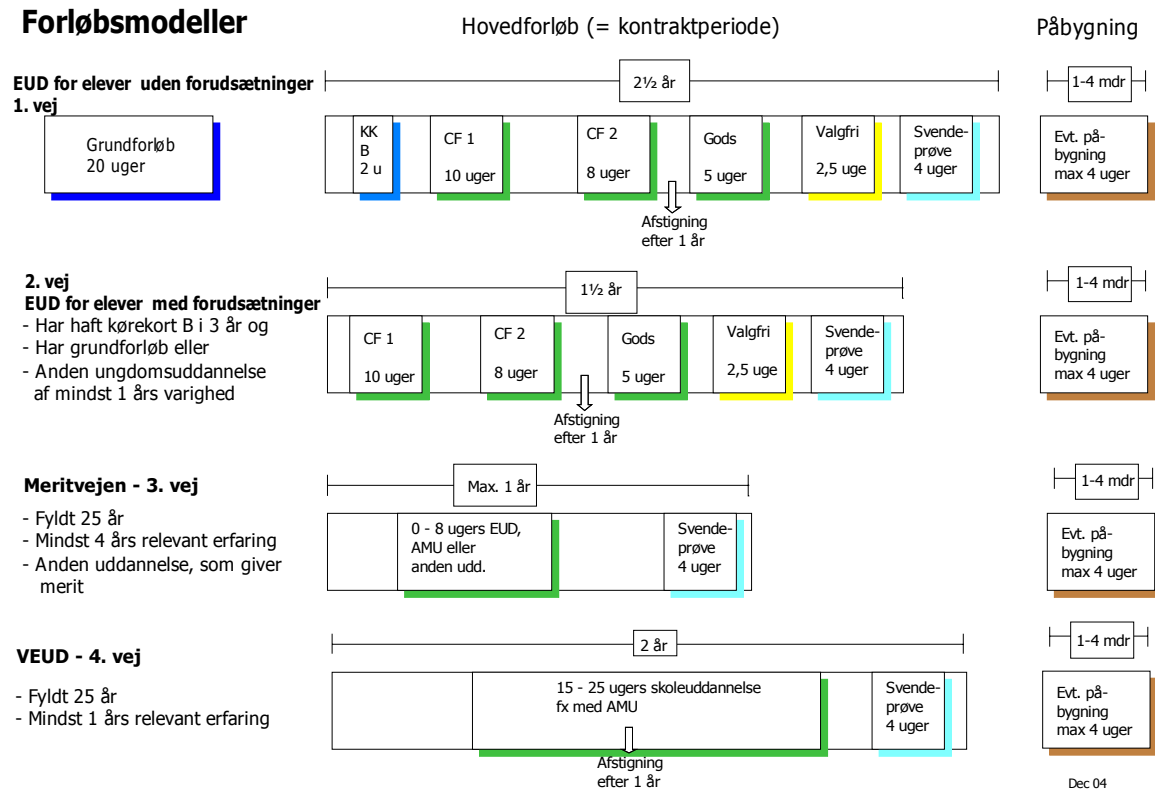
Der foretages en kompetenceafklaring af de voksne, således at de stort set alle kan starte direkte på hovedforløb, hvis de opfylder disse betingelser:

- Har haft kørekort, kategori B i mindst 3 år og
- Har gennemført et grundforløb eller har en faglige uddannelse - eller har
- Gennemført anden ungdomsuddannelse af mindst 1 år varighed

Herefter tages de skolemoduler og svendeprøvemodulet, som er de samme som de unges forløb, men med en reduktion af uddannelsestiden i praktik, således at den samlede uddannelse på hovedforløbet kan gennemføres på 1½ år mod normalt 2½ år.

De nye muligheder – trinafstigning og kort uddannelse – illustreres i denne model, som er hentet fra chaufføruddannelsen:

EUD 2005: Speciale Godschauffør



Parterne i TUR har haft mange overvejelser omkring forudsætningerne. Den første forudsætning – at eleven har haft kørekort B i mindst 3 år, sikrer en minimumsalder på 21 år og vil normalt betyde, at den kommende lærling har haft beskæftigelse og dermed arbejdslivserfaring.

Den anden og tredje forudsætning – at eleven har gennemført et grundforløb eller en anden kompetencegivende erhvervsuddannelse af mindst 1 års varighed – skal medvirke til, at den kommende lærling har almene skoleforudsætninger for at gennemføre hovedforløbet på kortere tid.

TUR har sikret sig, at det grundforløb, der retter sig mod transportområdets erhvervsuddannelser, ikke i større udstrækning indeholder faglig indlæring, som forudsættes gennemført forud for hovedforløbet. Grundforløbet har som sit primære formål "at lade den enkelte elev så tidligt som muligt møde og afprøve sit uddannelsesønske i en konkret sammenhæng"

Det har skabt nogen debat, at et hvilket som helst grundforløb kan give adgang til denne 2. vej. For TUR er det imidlertid en naturlig konsekvens af, at også elever med en anden ungdomsuddannelse har adgang, ligesom det er en forudsætning for at gøre ordningen så attraktiv som muligt.

Det skal imidlertid pointeres, at en yderligere forudsætning for, at der etableres en uddannelsesaftale efter denne ordning er, at såvel den kommende lærling som praktikvirksomheden er enige om, at uddannelsen foregår efter denne ordning.

Udviklingen inden for den 2. vej vil ligeledes blive fulgt nøje af TUR.

Baggrund for analysen

Der er altså etableret to nye ordninger i transporterhervets uddannelser – korte uddannelser / trinafstigninger og den nye 2. vej. De korte uddannelser er primært etableret på baggrund af et ønske fra Folketinget, mens den 2. vej er etableret på baggrund af et ønske fra TURs side.

For at få en indikation på, hvordan disse nye muligheder modtages i branchen, ansøgte TUR AER om midler til at gennemføre en markedsføring af disse nye uddannelsesmuligheder. Projektet blev udført af de 8 største skoler med transportuddannelser.

Analyse setup

Hovedaktiviteten er opsøgende virksomhed i forhold til transportvirksomheder, som kunne have interesse for at benytte de nye ordninger. Denne opsøgende virksomhed bliver udført af de 8 største skoler, fordelt på hele landet, i deres lokalområder, i samarbejde med deres lokale uddannelsesudvalg.

Sideløbende med denne aktivitet tages der i lokalområderne kontakt til AF med det formål at undersøge, om der er ledige med særlige forudsætninger, som kunne motiveres til at gennemføre transportuddannelser under de nye ordninger, som tilbyder muligheden for at gennemføre uddannelserne på væsentlig kortere tid end normalt.

Der opsøges primært virksomheder inden for bus- og vognmandsbranchen. Det forudsættes, at hver skole opsøger 10 virksomheder i deres lokalområde. Der bør afsættes en halv dag til hvert besøg, idet det oftest vil være hensigtsmæssigt at mødes både med virksomhedens ledelse og tillidsmand. Der vil normalt være tale om store virksomheder, især inden for busområdet.

De deltagende skoler var:

- AMU Nordjylland
- Holstebro tekniske Skole
- Århus tekniske Skole
- Fredericia-Middelfart tekniske Skole
- EUC Vest
- Odense tekniske Skole
- Selandia
- TEC Landtransportskolen

Forud for denne indsats blev der udarbejdet et kort markedsføringsmateriale (faktablade), som kan anvendes i indsatsen. Det drejer sig om korte beskrivelser af de nye ordninger.

TUR informerede via sine medlemsorganisationer virksomhederne om indsatsen og de nye ordninger. Samtlige godkendte virksomheder - ca. 1.600 - modtog information om de nye ordninger og uddannelser og blev informeret om, at man kan bestille et besøg for at få mere information.

Der blev afholdt et seminar for de personer, som skulle udføre det opsøgende arbejde, hvor disse blev klædt på til indsatsen.

Også for skolerne er der tale om nye ordninger, og det var væsentligt, at alle var grundigt informeret om ordningerne, inden de tog på besøg.

Der var ligeledes planlagt og indkaldt til en konference d. 9. november 2005, som skulle samle op på indsatsen og danne baggrund for den afsluttende evaluering af indsatsen og den afsluttende rapport. Konferencen måtte imidlertid aflyses på grund af manglende tilslutning.

Effekt

Der er allerede etableret et tæt samarbejde mellem skolerne og det faglige udvalg i TUR omkring udvikling og etablering af disse uddannelser. TUR anser det som en afgørende styrke, at indsatsen for at skaffe flere praktikpladser udføres i et samarbejde, som koordineres af TUR. På den måde vil effekten være væsentlig større end det er muligt at opnå gennem de enkelte skolers egen ukoordinerede indsats.

Analysens resultater

Rapporter fra opsøgerne

Erik Hansen, Odense Tekniske Skole

Jeg er blevet modtaget rigtig godt alle de steder jeg har været. Det har været rigtig positivt at være ude at tale med diverse arbejdsgivere. Det var ikke alle der var så interesserede i det med udannelse, de var nok typisk mere interesserede i konsekvenserne af EU-direktivet om arbejdstid, eller rettere om der var nogle smuthuller der kan udnyttes. Det er langt fra alle, der har indset det nødvendige i at ansætte flere chauffører for at være i stand til at drive virksomhed på lovlig vis.

Som det fremgår af min afrapportering, var der et par steder af denne type i blandt. Til det ene firmas undskyldning tæller dog, at de står foran et generationsskifte, og firmaets fremtid derfor var ret usikker.

Generelt set er der dog en positiv holdning til udannelse, men jeg må konstatere at det ikke var en stormende velkomst til den 2. vej og især fik modellen med kort udannelse / afstigning efter 2. skoleperiode meget lidt opbakning.

Hvis de firmaer, jeg har talt med, skulle vælge den 2. vej, var det en næsten enslydende forudsætning, at de i forvejen kendte den person, der kunne komme på tale. I så fald kunne den 2. vej gå ind og erstatte et VEUD forløb. Kun et af firmaerne fattede en smule interesse for muligheden for forløb med kort udannelse / afstigning.

I forhold til de firmaer jeg har været i kontakt med må jeg sammenfatte at interessen samler sig om de tre andre veje.

Mange af firmaerne har traditionelt EUD elever og agter at fortsætte i dette spor. Nogle af disse viste også interesse for både VEUD og Meritvejen. Det ser dog ud til, at det er vanskeligt for firmaerne at få tildelt AER-midler i forbindelse med disse uddannelser.

To af de besøgte virksomheder beskæftiger sig med både national og international transport. Det ene firma er blevet afvist, da de søgte midler i forbindelse med nogle ansatte, der gerne ville gå Meritvejen. Det andet firma har fået bevilliget midler til tre medarbejdere, mens en fjerde er blevet afvist.

AF har en lidt svingende politik på dette punkt.

Alt i alt synes jeg at firmaerne har en god indstilling til udannelse. Mange er som sagt involveret i EUD-uddannelsen, og der er også udbredt interesse for VEUD og Merit, hvis de ansatte vil det!

Det har været en god oplevelse/øvelse for mig at være rundt ved de forskellige firmaer. At det også har været turen værd, viser sig bl.a. ved, at der en af de nærmeste dage bliver skrevet en lærekontrakt på en lidt ældre elev, der i øjeblikket går på grundforløbet. Han starter midt i december som voksenlærling.

Henrik Nolfi, Århus TS

Korte uddannelser / afstigning: Ingen af de besøgte virksomheder viste interesse for denne model.

Man mente bl.a. at der var alt for lidt ballast, man var bange for at den manglende rutine ville udmønte sig i mange skader.

Den 2. vej:

Alle virksomheder ville være positivt indstillet, hvis den rigtige mand kom. Et spørgsmål som skal undersøges, hvilken løn skal en evt. lærling have i de 1½ år.

VEUD: Flere af virksomhederne har eller har haft VEUD-lærlinge. De fleste med positive erfaringer. Generelt set vil branchen helst have modne lærlinge. De virksomheder der ikke havde haft en voksenlærling, var positive m.h.t. en toårig lærekontrakt.

Meritvejen:

To af de besøgte virksomheder havde begge uddannet en del meritlærlinge. Efterfølgende arbejdede ingen af meritlærlingene som almindelige chauffører i virksomheden. Enkelte er fortsat i en funktionærstilling. Resten har søgt andre udfordringer. Flere er startet på en anden uddannelse.

På trods af ovennævnte var alle dog positiv indstillet m.h.t. Meritvejen.

EUD: m.h.t. almindelige ungdomslærlinge var alle indstillet på fremdeles at uddanne de unge mennesker, selvom der havde været flere negative oplevelser, bl.a. ophævelser af kontrakter i utide.

Flemming Egelund, TEC Landtransportskolen

Udvalg og segmentering.

Jeg besøgte og interviewede 10 virksomheder samt AF Storkøbenhavn. Desuden havde jeg et forgæves besøg.

Som et kompromis mellem en meget bred segmentering på beliggenhed, størrelse, arbejdsområde m.v. på den ene side og virkeligheden på den anden, foregik alle besøgene derfor hos mellemstore eller store vognmænd. Med en enkelt eksotisk undtagelse ligger alle ml. 10 og 40 km fra København. I selve København ligger næsten ingen vognmænd...

Den 2. vej.

Modtagelsen af Den 2. vej" var noget kølig. Vognmændene ser den ikke som alternativ til EUD med praktikadgang, men som en udgave af den normale EUD, blot med mindre praktik. Dels er økonomien dermed ringere, dels opnås mindre rutine. Nogle peger dog på den som en mulighed, "hvis han kan det hele på forhånd".

Afstigning med trin.

Godsvognmændene virker afvisende, dog med mulighed for at løse et problem i særlige tilfælde.

Inden for godstransport er det normalt ikke svært at få chauffører, der opfylder den ene betingelse: kørekort. Så når vognmændene antager lærlinge, sker det ud fra et ønske om at udvikle uddannede medarbejdere og dermed højere kvalitet.

Nogle busvognmænd kunne se mulighederne, fordi denne model netop indeholder de elementer, som der er brug for til kørsel med handicappede. To vognmænd bad direkte om ansøgere til denne model.

I begge grupper peger enkelte på muligheden for at lade denne model indgå i en kombinationsaftale.

Merit og VEUD.

Det er gennemgående, at de, der tidligere har brugt merit/VEUD, regner det som en mulighed, man kan bruge, når medarbejdere skal/vil uddannes - på linie med AMU og andre muligheder.

AF

Uddannelserne er jo ikke så relevante i AF-sammenhæng. AF mente dog, at virksomhedskonsulenterne kan lade merit, VEUD, GVU, evt. EUD og de to korte modeller indgå, når de arbejder med kompetenceudvikling, rotation osv.

Tommy Olsen, Selandia, Slagelse

Forløb for ældre unge - den 2. vej

Inden for gods og lagerområdet mener man generelt at der er for meget skole og for lidt praktiktid på den korte vej. Giv eleverne merit for grundforløbet og lad fortsat læretiden være 2,5 år, så kan vi få rekrutteret nogle gode folk til branchen.

Dog, kommer den helt rigtige person er det i orden med 1,5 år.

På Antvorskov Kasserne var man meget positiv over for den 2. vej. Den passer perfekt til medarbejdere i forsvaret, der er på vej i civil uddannelse og som ikke har opsparret tid nok til civiluddannelse til at gennemføre den lange model.

AF synes også at det er en god ide, da man får flere kunder igennem "biksen" for samme pris.

3F synes godt om ordningen og mener at virksomhederne kan få nogle velkvalificerede medarbejdere på kort tid.

Busbranchen har brug for modne medarbejdere og kan godt se nogle perspektiver i denne model.

Afstigningen / kort uddannelse

Da det er i sidste halvdel af uddannelsen at godstransportørerne og lagervirksomhederne skal tjene deres investering i en lærling ind, går de fleste ind for den lange model med det "rigtige" svendebrev.

Rutebusselskaberne ser positivt på afstigningsordningen da den passer fint til nuværende og kommende regler - AF er enige i ovenstående.

3F anbefaler klart hele uddannelsen.

Øvrige uddannelsesmuligheder, herunder Meritvej og VEUD

Meritvejen får stort set tommelfingeren opad hos alle adspurgte, den er nemmere at håndtere end VEUD, eleverne kan gå i skole på skift og virksomhederne bliver ikke i perioder affolket.

Andre bemærkninger

Mange rosede bemærkninger til EUD 2005, kun en enkelt vognmand talte negativt om EUD, men han havde heller aldrig prøvet det.

Leif Jakobsen, Fredericia-Middelfart Tekniske Skole.

Jeg har været ansat på Fredericia-Middelfart Tekniske skole siden 1997. Inden da var jeg ansat hos Falck i 15 år. De sidste 10 år af min ansættelse ved Falck kørte jeg jævnlige turistbus, primært udlandet. Denne bibeskæftigelse har jeg fortsat under min ansættelse på Teknisk Skole. Jeg mener derfor at have en meget betydelig indsigt i branchen i almindelighed og i turistkørselsbranchen i særdeleshed. Det var derfor en glæde at jeg blev udvalgt til at deltage i ovenstående undersøgelse.

Jeg valgte at gribe det an på den måde, at jeg først kontaktede udvalgte virksomheder telefonisk for at høre om de overhovedet var interesserede. Derefter blev der, ud fra min udvælgelse, aftalt personlig kontakt.

Endvidere er følgende virksomheder besøgt:

- AF Kolding
- AF Fredericia
- 3F A-kassen Fredericia

Jeg indrømmer blankt, at jeg på trods af min særdeles gode indsigt i branchen (troede jeg selv), er blevet noget overrasket.

Hvis vi først ser på turistkørslen kom det dog ikke som nogen stor overraskelse, at det er en branche i store problemer. Turistkørslen er meget presset med hensyn til bl.a. meget lave priser, således at omkostningsniveauet langt overstiger indtjeningen. De to alvorlige busulykker med dræbte til følge, problemer med reglerne om sovebusser, de billige flypriser samt de stigende brændstofpriser har gjort det meget vanskeligt at overleve i branchen. Bl.a. kan nævnes at der i den kommende ski-sæson forventes indsat ca. 15 sovebusser mod ca. 400 i forrige sæson. Tallene taler for sig selv.

Overraskelsen kom ved den kollektive trafik. Alle uden undtagelse kunne melde om masser af potentielle ansøgere.

Hvis vi først ser på den korte uddannelse med afstigning var der blandt alle en meget stor skepsis. Efter en grundig gennemgang af uddannelsesforløbet var der dog flere der så mulighederne i den. Men det var i høj grad en økonomisk interesse. Interessen bar meget præg af, at det kunne blive en mulig afløser for den hidtidige anvendte AMU-model, der nu er betalingsbelagt med deltagergebyr pr. uge.

Derimod var den 2. vej et muligt emne inden for turistkørslen, idet man her efterlyser folk med en vis erhvervs erfaring, hvilket selvfølgelig giver en mere moden elev.

Der var en bred opfattelse af, at VEUD-indgangen var særdeles anvendelig, specielt inden for turistbranchen. Dog fremhævede flere det velkendte problem med en M/K,

nemlig den perfekte turistbuschauffør mellem 25 og 45 år, der er ved at stifte familie eller netop har stiftet familie, og som så forlader branchen meget hurtigt på grund af de mange udedage.

Den store og positive overraskelse kom med Meritvejen. Her var der en helt klar bred interesse blandt alle. Man så her muligheden for at opklassificere allerede ansatte chauffører i branchen.

De enkelte virksomheder:

Busvirksomhed i Kolding

Driftschefen var meget positiv over for alle uddannelsesmulighederne. Han fremhævede dog Meritvejen som særlig interessant. Dette er driftschefens personlige mening, aftaler om uddannelse er en koncern-beslutning. Firmaet har mange velanskrevne medarbejdere, der godt kunne tænke sig at gennemføre en merituddannelse, således at de kan opklassificeres. Den korte uddannelse med afstigning havde ikke umiddelbart stor interesse, idet man – i Kolding - lå inde med adskillige uopfordrede ansøgninger.

Busvirksomhed i Vejle

De har ingen kollektiv kørsel. De kunne dog godt se de forskellige muligheder, men var på nuværende tidspunkt ikke interesserede.

Turistbusvirksomhed

Er særdeles positiv over for stort set alle muligheder. Har dog for nylig afbrudt to læreforhold, en EUD-elev og en VEUD-elev, begge på grund af manglende fundamentale forudsætninger såsom mødedisciplin, engagement mm.

Busvirksomhed

Nok en af de mest interesserede. Er meget interesseret i meritvejen. Har på nuværende tidspunkt 3 elever der har valgt Meritvejen og skal til svendep prøve i uge 50. Den 2. vej samt kort uddannelse med afstigning fandt de meget interessant, men det har dog ingen interesse for øjeblikket. Forventer at alle ansatte skal have merituddannelsen og dermed svendebrev.

Busvirksomhed

Afvisende over for EUD-modellen, primært pga. elevernes alder. Positiv over for den korte uddannelse med afstigning, men det er for øjeblikket ikke relevant på grund af mange uopfordrede ansøgninger. Overvejer Meritvejen.

Busvirksomhed i Åbenrå

Særdeles positiv over for merituddannelsen. Kan godt se en mulighed med den korte uddannelse, men det er ikke relevant for øjeblikket. De har rigtig mange uopfordrede ansøgninger liggende. Udfører i øjeblikket bybuskørslen i Åbenrå.

Busvirksomhed

P.g.a. sygdom har der ikke været mulighed for at arrangere et besøg hos firmaet, men jeg har haft kontakt med driftslederen, han er positiv over for alle uddannel-

sesmulighederne. Har for øjeblikket EUD-elever. Ser en vis relevans for den korte afstigningsmodel. Har adskillige ansøgninger liggende.

Turistbusvirksomhed

Ingen kollektiv kørsel. Ser ikke den korte afstigningsmodel som relevant. Derimod kunne den 2. vej være særdeles interessant. Meritvejen fandt de særdeles interessant. Besøget resulterede i en indgået EUD-lærekontrakt.

Busvirksomhed i Vejle

Den korte uddannelse med afstigning var ikke relevant. De har mange uopfordrede ansøgninger liggende. Har kontraktligt forpligtet sig til efteruddannelse. Besøget resulterede i 4 1-uges AMU-kurser.

Godstransportvirksomhed i Nørre Snede

Har adskillige EUD-elever. Stærkt afvisende over for afstigningsmodellen, så hellere EUD-modellens læretid forlænget. Var positiv over den 2. vej, men mente dog igen at læretiden var for kort. Overvejer positivt Meritvejen.

Afvisning af besøg

Et enkelt stort firma inden for busområdet med mere end 450 busser afviste at få besøg og var ikke interesseret i nogen som helst information, da firmaet ikke fandt erhvervsuddannelse relevant.

Konklusion

Som jeg skrev indledningsvis var det, trods min indsigt i branchen, en overraskelse at der tilsyneladende ikke eksisterer mangel på chauffører, specielt inden for den kollektive trafik. Dette forklarer sikkert den ringe interesse for den korte uddannelse med afstigning. Det var ligeledes en overraskelse at der var så stor interesse for merituddannelsen. På skolen, hvor jeg nu har arbejdet i næsten 10 år, "bor" vi fysisk sammen med AMU Syds transportafdeling. Jeg ser her det store arbejde de har med uddannelserne og specielt de mange bus-kurser de afvikler. Måske er det forklaringen på den, for øjeblikket, ikke eksisterende mangel på specielt rutebilschauffører. Den katastrofale nedgang i turistkørslen har sikkert også "frigjort" turistchauffører til rutekørsel.

Mit eget løsningsforslag

Mange unge menneskers fremtid afhænger af arbejdsmarkedets vilje til at tage del i uddannelsen.

Den vilje er, sikkert naturligt nok, meget begrænset så længe der ikke umiddelbart er mangel på arbejdskraft. Men tiderne ændrer sig som bekendt hurtigt. Se bare inden for håndværkerbranchen. Havde denne branche for år tilbage været deres ansvar bevidst havde der sikkert ikke været den katastrofale mangel på håndværkere der er i dag.

Transportbranchen risikerer det samme. Jeg føler at alle har gjort en kæmpe indsats, specielt TUR, for at gøre branchen opmærksom på en evt. kommende uheldig situation med personalemangel til følge. Der er blevet brugt gulerodsmetoden, men branchen tænker åbenbart meget kortsigtet. Måske er "piske"-metoden nødvendig. Måske skulle man arbejde på politisk pres. Eksempelvis kunne en licitationsrunde være be-

tinget af ansættelse af X antal lærlinge. Det tror jeg der kunne skabes politisk flertal for.

Erik Nielsen, AMU Nordjylland

AMU Nordjyllands Kompetencecenter for Transport har gennem en årrække fået opbygget et partnerskab med Nordjyllands Trafikselskab (NT) og de entreprenører/virksomheder der udfører rutebuskørsel for NT. Samarbejdet er på uddannelses-siden struktureret i en form, hvor der er nedsat et uddannelsesudvalg, bestående af virksomhedsledere, chauffører, medarbejdere fra NT og undertegnede. I øjeblikket kører 13 entreprenører på en 4-årig A-kontrakt og udfører rutebuskørsel og andre 15 entreprenører har en B- og T kontrakt og udfører i mindre grad rutebuskørsel, bestillings-kørsel og taxakørsel herunder teletaxa og bl.a.. skolebuskørsel.

Igennem de sidste tre år har vi hvert år afviklet et merithold i dette regi. Ca. 55 chauffører er meritafklaret og vil i de næste år være grundstammen ved dannelsen af nye hold.

Som afrapporteret vil flere entreprenører understøtte det nye initiativ – faglært via den 2. vej, hvor vi forventer at starte et forløb i april måned 2006.

Danske Busvognmænds Turistaktion kreds 1, har vi vort årlige møde den 10/1 2006, hvor vi drøfter erhvervs- og efteruddannelsesmuligheder og nye initiativer. Senere samme dags aften har vi "et gå hjem møde" for både chauffører og vognmænd. Det har indtil videre været en større opgave at få et forpligtigende samarbejde op at stå.

3F transport understøtter løbende alle aktiviteter.

Kenneth Lauritsen, Holstebro Tekniske Skole

Jeg oplevede at her var der et område man ikke tidligere havde gjort brug af, man kendte ikke muligheden med at tage lærlinge, man var meget positive omkring uddannelserne, især set i lyset af de ny arbejds- og kørehviletidsbestemmelser. Alle ville gerne godkendes til at tage lærlinge.

Flere af vognmændene manglede chauffører, de havde søgt, men ikke fået nogen henvendelser, jeg gjorde AF opmærksom på problemet, som de stod lidt undrende overfor, de har ca. 100 chauffører stående som ledige, de ville de tage fat i sagen, og ligeledes se på muligheden med kvalifikationsbeviset.

Helge Hansen, EUC VEST

Som det fremgår af fremsendte rapporter, er der stor enighed om at en kort uddannelse/afstigning ikke har den store interesse, mange ser det som en som en amputeret uddannelse, for som nogen siger, eleven kan næppe nå at få den oplæring der skal til for at den enkelte kan udføre et selvstændigt stykke arbejde og hermed gøre sig parat til at optjene den fulde hyre. Jeg må her tilføje at disse udtalelser kommer fra virksomheder der virkelig tager uddannelsen seriøst.

Det er nok muligt at der er nogle få elever der vil hoppe fra uddannelsen efter at de har erhvervet det store kørekort, men det må så være det.

Hvad ang. merituddannelsen, var der virksomheder der havde merituddannede chauffører og andre som havde chauffører der var i gang med en merituddannelse.

Meritvejen ser de fleste som en god måde at få opgraderet deres medarbejdere på. Men problemet er manglen på folk der kan sættes i stedet for de chauffører, der skal eller er i uddannelse. Som der var en sagde: Hvad hjælper det at kontakte AF om af-løssere, de har jo ingen at tilbyde og når de endelig kan tilbyde en eller to, viser det sig at de i forvejen er ansat i virksomheden.

EUD: Den almindelige ungdomsuddannelse er alle indstillet på at bakke op omkring, såfremt de kan finde de rigtige profiler. Der må vi konstatere et problem, vi har simpel hen ikke den tilgang til erhvervet, der skal til for at efterkomme branchens efterspørgsel.

Tilkendegivelser om uddannelsesmuligheder

Ordning	Den 2. vej				Kort uddannelse				Meritvej / VEUD			
	Positiv	Måske	Negativ	I alt	Positiv	Måske	Negativ	I alt	Positiv	Måske	Negativ	I alt
Branche												
Personbefordring	10	8	8	26	18	6	12	36	20	8	5	33
Gods, mv	6	10	17	33	1	9	24	34	20	11	2	33
Lager	3	1	0	4	0	0	4	4	4	0	0	4
Andre (AF, mv)	2	3	0	5	2	2	1	5	4	1	0	5
Sum	21	22	25	68	21	17	41	79	48	20	7	75

Kommentarer fra besøgsrapporter

Hermed et udpluk af kommentarer fra besøgsrapporterne (brancheangivelse i parentes).

Kommentarer til den 2. vej

- For meget skole i forhold til praktik. Både uddannelsesmæssigt og økonomisk uholdbart. (goods)
- Hvis den rette person viser sig er det en mulighed. (goods)
- Kan være aktuelt hvis den rette person viser sig, men det er vigtigt at have et grundigt kendskab til personen inden denne løsning vælges. Hvis man skulle vælge den 2. vej vil det højst sandsynligt være en person der har været ansat i firmaet i et tidsrum, så man ved hvad personen står for. (goods)
- For meget skole i løbet af halvandet år. Man skal virkelig tro på at man her har en stabil medarbejder de næste mange år hvis man skal gøre denne investering. (goods)
- Vi mangler i den grad kvalificerede chauffører, så vi er med på alle muligheder for at få nye ind i branchen. (goods)
- Måske, hvis der kommer en, der er godt klædt på, på forhånd, men vi er nu glade for den lange uddannelse – selvom skolen kunne gøre det bedre... (specialtransport / kran)
- Det virker lidt dyrt for virksomheden med så meget skole på så kort tid. Vi mener at den lange vej er den rigtige. (specialtransport)
- "Hvad vinder jeg? Lærlingen vil nå færre funktioner eller være for kort tid hvert sted. Måske et godt tilbud til en, der kan det hele på forhånd, men ikke til en med alm. forudsætninger." (renovation)
- Muligvis interessant til terminalen som lagermedhjælper.
- Tillidsmand: "Grundtanken god nok, men fare for fald i kvaliteten. Det har bare til formål at få dem hurtigere ud på arbejdsmarkedet. Måske et tilbud til en dygtig ansøger, som vi kender på forhånd." Driftsleder: "Principielt enig. Der skæres 1 år af praktikken = dårlig økonomi. (handicapørsel)

- Når man ser på fremtidens krav til busbranchen er såvel den 2. vej som afstigningsmodellen som skræddersyet til os. Økonomien ser jo også meget bedre ud i erhvervsuddannelsen i forhold til AMU-kurser.
- Man har ikke før haft tradition for lærlinge i virksomheden, men i og med de får kørekort hurtigere og kan bruges aktivt i virksomheden, synes man det er udmærket med den 2. vej. (bus)
- Særdeles positiv. (bus)
- Vi går efter Lager og logistikoperatør med svendebrev, da det nu indgår i vort aflønningssystem til medarbejderne, så denne vej er OK.
- Hvis vi kan stole på at vi har en medarbejder for livet er det helt i orden med os, da den jo afsluttes med et svendebrev. (lager)
- Korte uddannelser vil ofte være en fordel for AF, da vi her kan finde penge til endnu flere. Såfremt tilskudsreglerne kan falde sammen med reglerne for påbegyndelse af den 2. vej ser det umiddelbart ud til at være en god ide.
- Den 2. vej passer måske på en lille meget ung del af målgruppen, hvis de kan finde en læremester. (AF)
- Stor begejstring for det nye tiltag. Vi har set flere eksempler på ansatte der ikke har opsparet tid nok til den lange model og dermed er kommet i klemme lønmæssig inden for det sidste år af uddannelsen. Samtidig er en stor del af vore værnepligtige og konstabler i besiddelse af kvalifikationer der berettiger til en kortere vej. (Kaserne)
- Den gode lange uddannelse kan blive devalueret, men det giver også ressourcestærke personer mulighed for at få svendebrev på kortere tid. (A-kasse)

Kommentarer til kort uddannelse / afstigning

- Passer fint til handicapkørsel. Bad meget kontant om at få en ansøger.
- Tillidsmand: "Det er jo kun en halv uddannelse, og de kommer da ikke tilbage i uddannelse, når de først både har lært at tjene og bruge penge." Driftsleder: "Enig" (handicapkørsel)
- "Jamen, så stikker de jo ikke af bagefter ... skoledelen er ikke skræmmende ... find en ansøger til mig!" (handicapkørsel)
- Et år er ikke nok. Hverken mht. erfaring eller skole. (handicap)
- Min forretning kan ikke godkendes, da vi ikke har busser, så hvis det kunne betyde mulighed for lærlinge her, er det meget interessant. Kan det skaffe mig unge chauffører? (taxi / handicap)
- God idé, men ikke i vor forretning. Et tilbud til en lille vognmand eller til en umoden lærling. (gods)
- Vores kørsel kræver erfaring og kvalitet. Og desuden krancertifikat. Så kort uddannelse er ikke relevant. (gods)
- forløbet, hvor der bl.a. er mulighed for at vælge kran E (gods)
- Hvis vi udelukkende havde haft med fragtmandskørsel at gøre kunne det være fornuftigt nok, men da vi også beskæftiger os med andre former for transport mener vi at den lange uddannelse med svendebrev er den rigtige model.
- Vi går helt klart ind for den lange model med afsluttende svendep prøve. Vi kæmper for at transporterhvervet ikke skal være et lavstatusområde og ser derfor afstigningen som en devaluering af uddannelsen. (gods)
- Ikke interessant her. Vi uddanner selv næsten alle vore folk gennem skolen, og vi skal ikke have halvt-uddannede. Og de skal jo både have kran D og E (specialtransport / kran)
- For lille og for dårlig uddannelse til vore chauffører, her kunne man måske ligeså godt vælge AMU kurser. (specialtransport)
- "I renovation har vi nogle, hvor det måske er et tilbud – især hvis vi senere kan supplere op med uddannelse. Der er stor fare for, at de ikke senere videreuddanner sig, og så står de svagere mht. ansættelse senere."

- Ikke aktuel, hvis man sætter en uddannelse i gang vil man have hele pakken (gods)
- Med de nye krav til såvel kørekort som kvalifikationsbevis er denne mulighed for os som rutebusselskab meget interessant.
- Såfremt de nye krav fra EU træder i kraft som forventet, kunne det være en god erstatning for den nuværende AMU uddannelse. (bus)
- Virksomheden reagerede positivt på den korte uddannelse; det er fint med 1 år. Virksomheden vil gerne godkendes. (bus)
- Positivt som afløser for traditionelt AMU-kursus (bus)
- Særligt interessant som afløser for AMU. (bus)
- I første omgang ville vi nok tænke: Er det et svaghestegn at eleven ikke ønsker at gennemføre hele uddannelsen? I anden omgang: Hvorfor kun tage en halv uddannelse? (lager)
- Hvis det er sådan som I siger at der i fremtiden er langt større krav på vej indenfor busområdet vil afstigningen være en god ide når vi skal finde nye rutebuschauffører. (AF)
- Måske interessant for en anden mindre del af målgruppen, som ikke kan overskue at kaste sig ud i 3 års uddannelse (AF)
- I mangel af bedre ok, men vi mangler et svendebrev. (kaserne)

Kommentarer til Meritvejen og VEUD

- Meritvejen er interessant men svært at få til at passe ind i planlægningen. Chaufførerne ikke så interesserede, bl.a. fordi det koster penge i 'tabt overtid' under skoleperioder. Bange for bøger. (gods)
- Afhængig af om søgte AER bidrag bevilliges. Man har for tiden nogle problemer med at få disse bevillinger igennem. (gods)
- Er klar til at sende sine folk på Meritvejen, men har problemer med at få AF til at anerkende AER bidrag, da virksomheden både beskæftiger sig med indenrigs transport og eksport. Har måttet tage folk af uddannelsen p.g.a. dette! VEUD er en afgjort mulighed (gods)
- Har uddannet en del meritelever. Efterfølgende er flere fortsat i mellemliderstillinger i firmaet. Andre har søgt nye udfordringer uden for firmaet. Har uddannet VEUD'er og vil gerne fortsætte (gods)
- Ingen af de ansatte chauffører har ytret ønske om en meritudd. Virksomheden vil være positiv, hvis der kommer en henvendelse. VEUD også her er virksomheden positivt indstillet. (gods)
- Vi vil meget gerne tilbyde vore erfarne chauffører Meritvejen, men kan for nuværende ikke undvære folk til uddannelse. (gods)
- Meritvejen er ok og de af vore chauffører der ønsker at gå denne vej får lov, men vi savner de bløde værdier der er indeholdt i en VEUD. Vi så gerne nye opstarter på VEUD, men er klar over at økonomien gør det svært at samle hold. (gods)
- Vi tager gerne imod tilbudet fra skolen om assistance på næste personalemøde vedr. information om Meritvejen. Det lyder spændende, og vi kan kun beklage at vi indtil nu har ignoreret denne vej. (fragt)
- Meritvejen er helt OK, men det kniber gevaldigt at undvære vore chauffører da vi mangler kvalificeret personale i forvejen. Derfor har vi nu 4 EUD lærlinge for på den måde at rekruttere folk til branchen. (specialtransport)
- Med den økonomi vi her bliver fortalt om er Meritvejen noget vi skal se lidt nærmere på. VEUD har vi prøvet med et hold med stor succes, men her forsvandt den gode økonomi jo. (bus)
- Vi har tidligere med held haft et tre-fire mand på VEUD, men Meritvejen passer os nok endnu bedre. Vi vil straks finde et par mand at sende af sted til jer som ambasadører på det første forløb. (bus)

- Vi har hørt om Meritvejen før uden at have gjort noget ved det, men denne gennemgang af den nye buschaufføruddannelse gør at vi gerne vil levere et par prøveklude til jeres første to forløb
- Overvejer Meritvejen, men mener at AMU er mere relevant. Er kontraktligt forpligtet til efteruddannelse (bus)
- Vi har prøvet VEUD, men økonomien var for dårlig. Meritvejen ser ud til at passe godt til os, betingelsen er dog at der er RAR midler til rådighed. (bus)
- Såvel virksomhed som medarbejdere er meget glade for meritvejen, vi fortsætter så længe der er medarbejdere der har lyst. (lager)
- Vi har foreløbig haft 5 personer gennem Meritvejen. Det er gået fint, men vi kan godt se at EUD'erne har fået lidt mere med og er mere uddannelsesvante, men det har jo nok noget med undervisningsformerne at gøre. VEUD har vi også prøvet med held. (lager)
- Vi anbefaler VEUD og Meritvejen til mange, og har også held til sammen med skolen at finde lærepladser. Vi har i øjeblikket mulighed for at udbetale RAR midler og det gør det selvfølgelig nemmere at arbejde med disse muligheder. (AF)
- Meritvejen indenfor Transportområdet henvender sig til vore civilansatte. Vi har afprøvet denne med held og vi vil p. g. a. ny struktur indenfor forsvaret anbefale alle vore medarbejdere indenfor lager og transport at uddanne sig via Meritvejen. (kaserne)

Øvrige kommentarer

- Lav nogle flere og bedre AMU-tilbud om service og kvalitet! (taxi)
- Når vi hører om fremtidens krav til chauffører kunne det jo godt være at vi skulle prøve med en ung helt fra bunden. (bus)
- Virksomheden har tradition for at have folk på EUD. Bruger for det meste enkeltstående AMU kurser til at supplere chaufførernes uddannelse med. (goods)
- Er klar til at tage nye lærlinge, men kan godt tænke sig en anden placering af skoleforløbene, da de i øjeblikket falder uheldigt i forhold til spidsbelastningsperioder. (goods)
- Ser ikke Den 2. vej og afstigning efter 1 år som noget virksomheden kan anvende. Er ganske udmærket tilfreds med den eksisterende ordning og særdeles tilfreds med den nye bekendtgørelse der trådte i kraft 1. jan. 2005. (goods)
- Vi mener at der er for kort tid mellem CH 1 og CH 2 i erhvervsuddannelsen (goods)
- EUD – altså det I kalder for Den 1. vej – er i dag rigtig god, og passer perfekt til vores virksomhed. (specialtransport)
- Buschaufføruddannelsen ligner nu noget der er tilpasset branchen. Hurra for det. Tidligere var den jo mere rettet mod godschauffører.
- Vi er godt tilfredse med EUD som den er stykket sammen, den passer fint til vore arbejdsfunktioner. (lager)
- Har løbende medarbejdere på efteruddannelse, (herunder dansk). Vil undersøge mulighederne for en eventuel merituddannelse (renovation)
- 2. vej og afstigning er et økonomisk problem for mange ledige. AMU og andre kursusformer er mere relevante og økonomisk mere attraktive for ledige (AF)
- De nye tiltag gør at vi kan vejlede mange flere af vore midlertidige ansatte til transporterhvervet. (kaserne)

Sammenfatning

Reaktioner på de korte uddannelser / afstigningsordningen

De fleste virksomheder var skeptiske over for ordningen. De foretrækker, at deres lærlinge gennemfører hele uddannelsen.

Inden for busområdet er der dog interesse for ordningen, især hos virksomheder, som primært beskæftiger sig med rutekørsel, men hvis der er tale om virksomheder, som også udfører turistbuskørsel vil der være behov for, at hele uddannelsen gennemføres.

Det skal tages med i betragtning, at for mange virksomheder er gennemførelsen af en erhvervsuddannelse først rigtig rentabel for virksomheden i uddannelsens sidste del. Denne del vil man i givet fald gå mere eller mindre glip af, hvis man vælger afstigningsordningen. Der er flere virksomheder, der direkte nævnte dette.

Arbejdsformidlingerne var positive over for ordningen, især i forhold til rutebilområdet. De fandt, at ordningen var rettet mod et reelt arbejdsmarked.

Reaktion på den 2. vej – kort fuldstændig uddannelse

Hos mange virksomheder er holdningen, at hvis den rigtige person henvender sig for at få en uddannelsesaftale og forudsætningen for at få fat i vedkommende var, at denne ordning blev anvendt, så vil man være indstillet på at bruge den. Men generelt foretrækker de den ordinære ordning med den fulde varighed.

Mange virksomheder udtrykker skepsis over for at afkorte praktikuddannelsen. Der argumenteres dels med, at der er mange praktiske færdigheder, der skal oplæres i praktiktiden, dels med at der er risiko for manglende fleksibilitet mellem skoleuddannelse og praktikuddannelse, når den samlede praktiktid er afkortet.

Busområdet er mere positivt indstillet end de øvrige områder. Det passer godt sammen med, at de skal rekruttere voksne til deres branche.

Forsvaret er meget positiv over for den 2. vej. Ordningen passer perfekt til medarbejdere i forsvaret, der skal i civil uddannelse og som ikke altid har opsparet nok civiluddannelse (tid) til at gennemføre den lange uddannelse. Tillige er der mange medarbejdere i forsvaret, som har forudsætningerne i orden.

AF var ligeledes meget positiv. Efter deres vurdering giver det mulighed for at få mange flere af deres kunder gennem en erhvervsuddannelse.

Det skal i denne anledning bemærkes, at den nye 2. vej i starten har været omtalt på en måde som kunne misforstås, nemlig som en vej for ældre unge. Nogen har opfattet det sådan, at ordningen var forbeholdt unge under 25 år, hvilket på ingen måde er tilfældet. Ordningen markedsføres derfor nu under betegnelsen: For elever med forudsætninger.

Reaktioner på øvrige uddannelsesmuligheder

Vi valgte at foretage en kort præsentation af de øvrige uddannelsesordninger for voksne – den 3. og 4. vej.

Meritvejen – den 3. vej til svendebrev for meget erfarne – bliver positivt modtaget alle steder, både hos virksomheder og de øvrige steder.

Mange virksomheder anvender allerede denne ordning og bruger den aktivt til medarbejderudvikling. Enkelte virksomheder påpeger, at de mangler målrettet information om Meritvejen.

Voksenlærlingevejen – den 4. vej – bliver ligeledes positivt modtaget, men det fremføres, at den er vanskelig at håndtere. Det skyldes at den enkelte skole skal samle hele hold, inden ordningen kan etableres.

De konsulenter, der har gennemført besøgene, er enige om, at denne type informationsvirksomhed, hvor man ikke optræder som sælgere af lærlinge, er blevet meget positivt modtaget alle steder. Mange virksomheder er ikke klar over alle mulighederne indenfor vores system og ser hellere en personlig kontakt frem for at blive bombarderet med en masse skriftligt materiale som alligevel ryger direkte i papirkurven.

TURs konklusioner på analysen

Korte uddannelser / Afstigningsordningen

Der kan generelt registreres en udbredt skepsis over for de korte uddannelser. Der skal heller ikke herske tvivl om, at parterne i TUR foretrækker, at en uddannelse afsluttes med svendebrev.

Der kan imidlertid være situationer, hvor en kort uddannelse / afstigningsuddannelse er hensigtsmæssig, især i busbranchen.

TUR vil derfor ikke markedsføre denne ordning selvstændigt, bortset fra busområdet, men informere redeligt om ordningen.

Den 2. vej

TUR er blevet bestyrket i sin opfattelse af, at denne nye ordning kan være attraktiv for virksomheder til at rekruttere voksne med særlige forudsætninger.

TUR vil derfor aktivt markedsføre denne ordning. Der er derfor udarbejdet en lille pjece, som beskriver ordningen og dens muligheder, og som retter sig både mod virksomheder og interesserede voksne. Ligeledes vil denne ordning indgå i en samlet præsentation af uddannelsesmulighederne for voksne.

Det samlede uddannelsesbillede inden for transportuddannelserne er nu blevet mere komplekst, men også mere fleksibelt. Det er en fleksibilitet, som erhvervet generelt hilser velkommen, men der forestår et stort informationsarbejde, både fra TUR og parternes side, såvel som fra skolernes side.

Samlet konklusion

Det er glædeligt at kunne konstatere, at langt de fleste af de 94 besøgte virksomheder er positivt indstillet over for erhvervsuddannelser inden for transportområdet. Vi har trods alt at gøre med en branche, der ikke har en århundrede lang tradition for lærlinge og erhvervsuddannelser.

I denne besøgsrunde er der tilmed sat fokus på en delbranche – busområdet – som først for nylig er "kommet med på vognen".

For transportområdet er det en udfordring, at der findes så mange forskellige ordninger – de såkaldte veje – inden for områdets erhvervsuddannelser, som så tilmed er blevet suppleret med de nye korte uddannelser. Der er tale om et ret uoverskueligt billede.

Når det er sagt, skal det imidlertid fremhæves, at de mange veje er skabt for at imødekomme branchens behov for at få den rigtige uddannelse til den rigtige person.

TURs intention er, at erhvervsuddannelserne skal være så fleksible, at stort set alle virksomheders og nuværende og kommende medarbejders behov for uddannelser skal kunne dækkes.

Selv for visse skoler har det vist sig vanskeligt at overskue alle ordningerne. TUR vil styrke dialogen med skolerne om deres markedsføring af TURs uddannelser.

TUR vil tage initiativer til både at tiltrække flere unge og ældre unge til erhvervsuddannelserne og gøre det attraktivt for medarbejdere, der ønsker nye udfordringer eller frisættes inden for andre brancher at søge ind i transporterhvervet, med de uddannelser og kurser, som findes eller skal udvikles.

TUR vil styrke indsatsen for at opsamle virksomhedernes kompetencebehov, således at nye uddannelser eller nye ordninger medvirker aktivt til virksomhedernes kompetenceudvikling.

Gennemførelse af dette projekt har i høj grad medvirket til at skabe et fundament for TURs og skolernes fremadrettede aktiviteter i forbindelse med markedsføring af transportområdets uddannelser.